

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

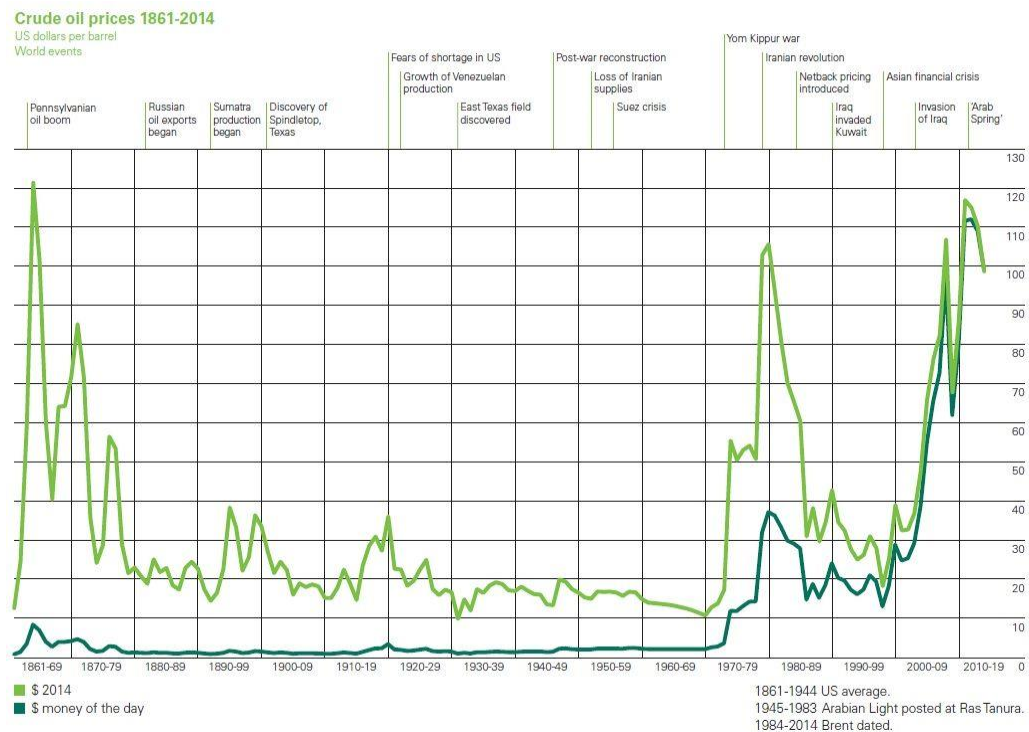
### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai merupakan sumber daya perusahaan yang mempunyai peran penting dalam penggunaan sumber daya lainnya, sehingga pegawai menjadi hal yang paling vital dalam membangun sebuah perusahaan. Pegawai menjadi pelaku yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan, yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Semangat kerja merupakan hal yang menjadi prioritas bagi perusahaan kepada setiap pegawainya karena dengan semangat kerja yang baik, segala proses pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Suasana kerja juga harus bisa diciptakan oleh perusahaan untuk menimbulkan semangat kerja pada setiap pegawainya.

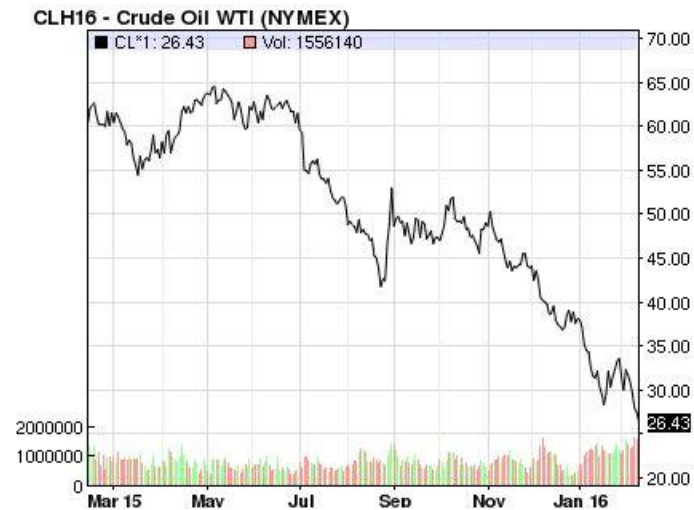
Namun, pada era globalisasi saat ini, kondisi perekonomian dunia tidak dapat dielakkan. Seperti yang kita ketahui, dunia perminyakan dalam kurun waktu satu tahun ini sedang menurun drastis. Harga minyak dan gas bumi internasional tidak stabil dengan tingkatan harga yang naik-turun. Perkembangan naik turunnya harga minyak juga dilansir dalam salah satu website yang terus memantau harga minyak dunia. Naik turunnya harga minyak dapat dilihat pada gambar berikut ini.

**Gambar I.1 Harga Minyak Dunia dari Tahun 1861 s/d Tahun 2014**



Sumber : Bloomberg.com

**Gambar I.2. Harga Minyak WTI (Nymex)**



Sumber: Bloomberg.com

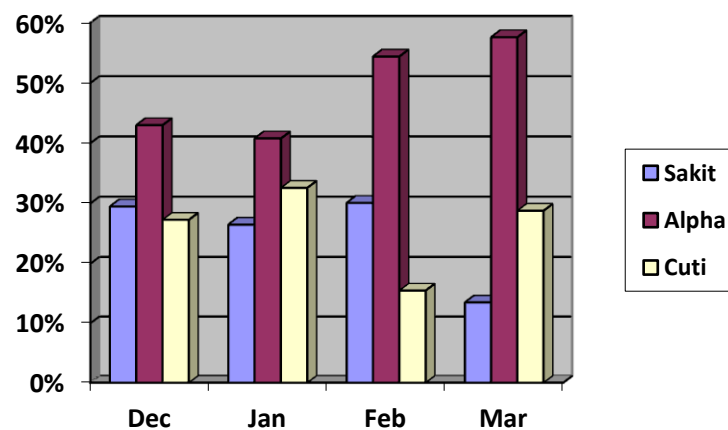
Dari kedua gambar di atas, terlihat bahwa harga minyak sampai memasuki tahun 2014 masih menyentuh angka USD 98/barrel dan menurun saat memasuki bulan Maret tahun 2015 hingga Januari 2016 menyentuh titik terendah yaitu USD 26,43/barrel.

Hal ini menyebabkan pembiayaan produksi standar minyak dan gas bumi di Indonesia tidak ekonomis, dikarenakan harga minyak yang sedang rendah sedangkan biaya produksi tinggi. Hal tersebut tentu berdampak buruk bagi perusahaan *service oil and gas*, salah satunya adalah PT. Total Petrogas Persada. PT. Total Petrogas Persada merupakan salah satu perusahaan *service oil and gas* yang menyediakan jasa dan peralatan produksi minyak dan gas untuk disewakan dalam memproduksi minyak dan gas. Peneliti melakukan pra

riset di perusahaan tersebut yang jumlah pegawainya sebanyak 141 orang. Pembagian kuesioner pra riset dilakukan kepada 30 pegawai secara acak. Dan hasil pra riset menunjukkan bahwa pegawai yang tidak memiliki semangat kerja mencapai 90%. Pada pernyataan “kondisi perminyakan yang saat ini menurun, juga menurunkan semangat bekerja anda” diperoleh data sebanyak 27 dari 30 responden menjawab “Setuju”. Artinya, sebanyak 90% dari responden tidak memiliki semangat kerja ketika kondisi perminyakan sedang *anjlok*.

Ketidaksematangan atau penurunan semangat kerja seorang pegawai juga dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi. Rekapitulasi absensi pegawai dari bulan Desember sampai Maret (berdasarkan data terbaru yang peneliti dapat tanggal 9 Maret 2016) dapat dilihat pada gambar berikut ini.

**Gambar I.3. Diagram Rekapitulasi Absensi Pegawai PT. Total Petrogas Persada**



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan diagram tersebut di atas, terlihat tingkat persentase absensi seluruhnya melebihi 10% baik yang Alpha, Sakit maupun Cuti. Dan tingkat absensi Alpha dalam 4 bulan terakhir mencapai rata-rata di atas 40%. Pada bulan Desember 2015 mencapai persentase 43%, Januari 2016 40.8%, Februari 2016 mencapai 54.4% dan pada minggu pertama bulan Maret tanggal *update* terakhir 9 Maret 2016 mencapai 57.6%. Artinya, persentase absensi Alpha pegawai mengalami kenaikan yang cukup tinggi, dan sedikit penurunan pada Januari 2016 sebesar 1.2%.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Manager HRD PT. Total Petrogas Persada, ketidaksemangatan para pegawai timbul karena kecemasan pegawai dalam penurunan harga minyak yang berdampak pada sistem pemberian upah yang diterima selama masa krisis minyak saat ini cukup rendah. Rendahnya pemberian upah dilakukan karena perusahaan *service oil and gas* sedang melakukan penghematan.

Artinya, biaya pengeluaran perusahaan dikecilkan sehingga berdampak pada pemberian upah bagi para pegawai. Pemberian upah disini berupa pemotongan gaji sebesar 20%, penghilangan bonus, dan gaji ke-14. Kebijakan tersebut dikeluarkan oleh perusahaan minyak karena tuntutan dunia yang mengharuskan perusahaan agar tetap bisa bertahan dan tetap hidup, bukan mem-PHK dan menjadi *bankrupt*. Dan kebijakan baru tersebut juga telah dimusyawarahkan dan disetujui oleh seluruh pihak / pegawai di PT. Total Petrogas Persada.

Terkait dengan hal tersebut, banyak perusahaan-perusahaan minyak yang melakukan pemotongan gaji kepada pegawainya. Seperti yang dilansir dalam media *online* tertanggal 20 Januari 2016 “penurunan minyak jelas mengganggu kesetabilan minyak, maka dari itu Pertamina mengambil langkah untuk memotong gaji pegawai supaya tidak ada Pemutusan Hak Kerja (PHK) pada karyawan. Hal ini dimaksudkan agar konsisten perusahaan tetap terjaga dalam penyediaan minyak di Indonesia”.<sup>1</sup>

Hal yang sama juga dilansir oleh Feby Novelius dalam salah satu media *online*, “kasus perusahaan migas milik Malaysia yaitu Petronas berencana memotong gaji pegawai mulai dari 20-30 persen. Hal ini patut disyukuri, karena Petronas tidak melakukan efisiensi dengan PHK tenaga kerjanya”.<sup>2</sup>

Pengamat minyak dan gas yaitu Komaidi mengungkapkan bahwa pemotongan gaji adalah hal yang wajar bagi perusahaan untuk efisiensi bisnisnya karena selama pegawai masih bisa bekerja saja itu harus disyukuri meskipun gajinya dipangkas 30%, dan yang terpenting adalah masih bekerja.<sup>3</sup> Secara logis, apabila perusahaan minyak (*oil company*) yang telah banyak mengeluarkan kebijakan pemotongan gaji, bagaimana dengan perusahaan *service oil and gas* yang pemasukannya berasal dari perusahaan minyak. Saat ini perusahaan *service oil and gas* banyak yang telah melakukan PHK

---

<sup>1</sup> EnergiToday, *Pertamina Potong Gaji Pegawai Akibat Harga Minyak Anjlok* (Diakses pada tanggal 17 Maret 2016)

<sup>2</sup> Feby Novalius, *Harga Minyak Anjlok Perusahaan Lebih Baik Potong Gaji Daripada PHK* (Diakses pada tanggal 17 Maret 2016)

<sup>3</sup> *Ibid.*

terhadap ribuan pegawainya karena tidak sanggup untuk hidup dalam kondisi minyak yang seperti saat ini.

Selain data di atas, dari hasil pra riset yang telah dilakukan, peneliti juga memperoleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai PT. Total Petrogas Persada. Faktor-faktornya dapat dilihat pada Tabel I.1 berikut ini:

**Tabel I.1**

**Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja pada Pegawai PT. Total Petrogas Persada**

<b>Pernyataan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
Kesejahteraan keluarga rendah	66.7%	33.3%
Kondisi fisik tempat kerja kurang nyaman	63.3%	36.6%
Kepuasan kerja rendah	66.7%	33.3%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Dari tabel di atas, dapat dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan kesejahteraan keluarga menjadi salah satu faktor menurunnya semangat kerja di PT. Total Petrogas Persada dengan hasil pra riset yang menunjukkan persentase 66.7% pegawai yang menjawab “setuju” pada pernyataan “kesejahteraan keluarga rendah”. Dari informasi yang peneliti dapat melalui wawancara dengan Manager HRD, kesejahteraan

keluarga disini maksudnya adalah pemberian tunjangan kesehatan bagi para pegawai PT. Total Petrogas Persada. Pada saat minyak dalam keadaan jaya, berdasarkan Peraturan Perusahaan Pasal 54 (2), perusahaan menanggung pegawai dengan 1 suami / istri dan 2 anak. Namun, terkait dengan kondisi minyak saat ini, perusahaan mengeluarkan kebijakan baru yang telah dimusyawarahkan untuk menghilangkan asuransi dan BPJS bagi keluarga. Tunjangan kesehatan hanya diberikan kepada pegawai. Keluarga dengan 1 suami / istri dan 2 anak dihilangkan tunjangannya sementara atau ditanggung sendiri. Apabila kesejahteraan keluarga di PT. Total Petrogas Persada tetap dapat menyenangkan pegawai, maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Hasil pra riset juga menunjukkan sebesar 63.3% responden menjawab “setuju” pada pernyataan “kondisi fisik tempat kerja kurang nyaman”. Dalam hal ini, kondisi fisik tempat kerja di lapangan tidak memberikan fasilitas yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai, padahal telah tertulis dalam Peraturan Perusahaan PT. Total Petrogas Persada Pasal 45 (2) adalah mengenai kewajiban perusahaan dalam memberikan tempat dan sarana kerja yang layak sehingga akan lebih baik jika fasilitas yang diberikan benar-benar diperhatikan.

Kemudian, untuk memperkuat data di atas, peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan pegawai-pegawai di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara, kondisi fisik tempat kerja di lapangan tidak memiliki fasilitas



yang memadai, seperti tempat tinggal yang tidak nyaman; ruang tidur yang sempit dan AC yang sering mati, air yang kurang jernih, jaringan internet yang lemah dan sering adanya binatang yang masuk ke kamar serta gangguan mistis.

Sudah seharusnya pegawai siap dan terbiasa dengan kondisi tempat kerja di lapangan, namun apabila kondisi tempat kerja tidak diperhatikan dan tidak memberikan fasilitas yang menimbulkan kenyamanan kepada pegawai, maka dapat menurunkan semangat kerja seseorang. Pegawai menginginkan fasilitas yang tempat tinggalnya dapat memberikan kenyamanan, seperti adanya sterilisasi air untuk menghilangkan air yang berbau besi dan kurang jernih, ruang tidur yang disesuaikan dengan ukuran kamar sehingga tidak terlalu sempit dan AC yang selalu menyala tidak sering mati serta posisi *portacamp* yang bisa di tata rapi sehingga terlihat bersih nyaman dan teratur (gambar kondisi fisik tempat kerja terlampir).

Selain faktor kesejahteraan keluarga dan kondisi fisik tempat kerja, faktor terakhir yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Namun, dari hasil pra riset menunjukkan kesempatan mengembangkan karier di PT. Total Petrogas Persada masih sulit.

Hal tersebut juga dilansir dalam media *online*, tingkat kepuasan karyawan perusahaan migas terhadap jenjang karier mereka juga terus menurun sejak

Q2 2015 (April - Juni) hingga Q1 2016 (Januari – Maret2016).<sup>4</sup> Dari hasil wawancara peneliti dengan Manager HRD, dalam kondisi minyak yang seperti saat ini, promosi atau kenaikan jabatan terbilang sulit karena memakan biaya untuk pelatihan, yang mendapatkan pelatihan hanya yang mendapat mandatory dari jajaran manajemen, seperti *project leader*.

Selain itu, hasil pra riset selanjutnya menunjukkan responden tidak puas akan gaji yang diberikan saat ini. Menurut data yang terkumpul di *Jobplanet*, tingkat kepuasan karyawan perusahaan migas terhadap gaji mereka terus menurun sejak tiga kuartal terakhir.<sup>5</sup> Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai-pegawai PT. Total Petrogas Persada, sering terjadinya konflik antara pegawai karena banyak pegawai yang bersifat senioritas, seperti menjatuhkan kinerja / hasil kerja sesama pegawai kepada atasannya (provokator kepada atasan). Pegawai dengan jabatan lebih tinggi merendahkan orang yang jabatannya lebih rendah (*bullying*). Terjadi diskriminasi karena latar belakang universitas (*emblem kampus*) yang membentuk kelompok-kelompok kecil sehingga kerja sama antara pegawai menjadi kurang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja antara pegawai di perusahaan masih tergolong kurang memberikan dukungan secara sosial,

---

<sup>4</sup> M. Adimaja, *Tren Penurunan Harga Minyak Dunia Berpengaruh Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan Perusahaan Migas dan Minat Pencari Kerja* (Diakses pada tanggal 17 Maret 2016)

<sup>5</sup> *Ibid.*

sehingga tingkat kepuasan dalam hubungan dengan rekan kerja pun masih rendah. Jadi, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan menimbulkan semangat kerja yang rendah juga.

Dari beberapa permasalahan di atas adalah faktor yang berpengaruh bagi semangat kerja, seperti kesejahteraan keluarga, kondisi fisik tempat kerja dan kepuasan kerja, maka timbul ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian tentang Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Semangat Kerja pada Pegawai PT. Total Petrogas Persada.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang berkaitan dengan semangat kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kesejahteraan keluarga rendah
2. Kondisi fisik tempat kerja kurang nyaman
3. Kepuasan kerja rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Namun, karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi

hanya pada masalah: “Hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja pada pegawai”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja pada pegawai?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat dari berbagai pihak, antara lain:

##### **1. Peneliti**

Untuk menambah wawasan peneliti dengan membuktikan secara teoretis hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja pada pegawai, mengembangkan kemampuan berpikir dalam menyelesaikan permasalahan yang ada serta dapat menerapkan secara langsung ilmu-ilmu yang telah dipelajari dibangku perkuliahan khususnya mengenai pegawai.

##### **2. Tempat Penelitian**

Sebagai informasi untuk mengetahui bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja pada pegawai, sehingga dapat

digunakan dan diterapkan guna meningkatkan semangat kerja pegawainya melalui kepuasan kerja.

### 3. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referensi di perpustakaan dan ruang baca dan diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti mendatang.

### 4. Masyarakat

Sebagai tambahan informasi dan ilmu pengetahuan bagi kalangan umum untuk mengetahui tentang hubungan kepuasan kerja dengan semangat kerja.